

LA REFORMA LABORAL, A DEBATE

Reformas para salvar empresas y empleos

JOSÉ MARÍA ALBARRACÍN
Presidente de Croem



Salir de la crisis tan grave que viven nuestras empresas por culpa de la pandemia. Ese tiene que ser el objetivo del Gobierno. Plantear ahora una reforma laboral es un error y, en todo caso, si se tuviese que introducir alguna reforma, debería servir para encarar, en las mejores condiciones posibles, la necesaria recuperación económica después de más de un año de crisis.

Desde las organizaciones empresariales vemos con gran preocupación cómo, en cambio, el anuncio de reforma laboral se utiliza como argumento político e incluso como contraprestación para obtener apoyos parlamentarios. Las empresas son generadoras de riqueza y empleo y bajo ningún concepto deben ser rehenes de otros intereses. Las reformas que se acometan no pueden tener nunca más finalidad y horizonte que el de salvar las empresas y los empleos.

Para ello, además es fundamental garantizar la seguridad. Las empresas no pueden acometer proyectos si no tienen seguridad en un futuro ya de por sí demasiado incierto. Por lo tanto, los cambios que se aborden deberán ser los mínimos y necesarios y siempre en beneficio de la estabilidad, que es la que garantizará el empleo. Todo ello además debe desarrollarse siempre en el ámbito del diálogo social. La experiencia demuestra que las medidas que no son bien valoradas por los agentes sociales no son eficaces. Solo desde la concertación social se pueden fijar los aspectos a corregir de modo preciso, porque la unilateralidad y la imposición en esta materia no funcionan. Esa fue la motivación en la creación de la Mesa para la Recuperación, la Transformación y la Resiliencia, donde están todas las partes que sustentan el diálogo social y que representan todas las patas de la mesa.

Las reformas, de producirse, deben comenzar por lo más urgente, que sería abordar la alta tasa de desempleo juvenil, la dualidad laboral, la contratación o la regulación de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE). Trabajar en la corrección de estos desajustes potenciaría la creación de empleo. Los empresarios llevamos ya mucho tiempo demandando la revisión de los tipos de contratos para dotar al mercado de más flexibilidad, como existe en otros países de nuestro entorno, que nos ganan por cierto en competitividad y productividad. Igual que estamos pidiendo que los ERTE

se extiendan hasta finales de año.

No parece que el Gobierno sea del todo consciente del daño que esta crisis económica y social derivada de la pandemia ha hecho en el mundo de la empresa. Y está aún pendiente la compensación a un año y medio de actividad condicionada o nula.

La memoria es demasiado corta y ya se han olvidado los esfuerzos que debieron hacer las empresas para mantener los puestos de trabajo en plena pandemia. Aquellas actividades consideradas esenciales protegieron a sus trabajadores, como no podía ser de otra manera, para poder mantener la producción. Otras se reinventaron al ver su actividad principal condicionada por la pandemia, lo que evitó despidos, pese a que algunas voces se alzaron de forma injusta, inapropiada y yo diría que hasta mezquina para acusar a las empresas de hacer lo contrario aprovechando la coyuntura negativa. Y otras muchas debieron recurrir a los ERTE.

Por otra parte, no puede tampoco trasladarse la falsa expectativa de que las modificaciones en la legislación laboral por sí solas vayan a conseguir los objetivos de la recuperación económica y social. Estos deben abordarse teniendo en cuenta las previsiones económicas y conforme la recuperación se vaya consolidando, y estamos aún lejos de que esto suceda.

El estado de alarma sigue vigente, continúan las restricciones en sectores sensibles, y que han resultado muy dañados durante la pandemia, y el proceso de vacunación sigue su proceso de la misma manera que se ha gestionado en general la pandemia, es decir, sin criterios únicos y claros.

Cabe esperar que ese proceso se siga acelerando y alcance porcentajes razonables de cara al verano para que se pueda tener un periodo vacacional, por lo que conlleva de dinamismo al sector hotelero y hostelero, más acorde con las circunstancias normales en esa época del año, tan importante para un país de acogida como España.

Como país debemos enviar un mensaje claro de tranquilidad, certidumbre y confianza. Es lo que necesitan los mercados, las empresas y los inversores, sobre todo los extranjeros. Y en especial una sociedad cansada de que no exista unidad de acción para salvaguardar el interés general, ni siquiera en el momento que más falta hace.

Los empresarios llevamos ya mucho tiempo demandando la revisión de los tipos de contratos para dotar al mercado de más flexibilidad

Derogar, equilibrar, modernizar

ANTONIO JIMÉNEZ SÁNCHEZ
Secretario general de UGT en la Región de Murcia



Hace nueve años que el Gobierno de Mariano Rajoy aprobó, unilateralmente, sin negociación, ni tan siquiera consulta, a golpe de decreto, una de las reformas laborales más regresivas e involutivas acometidas en democracia. Si algún ingeniero se preguntó entonces a quién se dirigía la «extremada agresividad» que le atribuía el ministro De Guindos cuando presumía de ella en Bruselas, ha tenido ya tiempo más que suficiente de constatar que eran los derechos de las y los trabajadores el único blanco de tal agresividad.

Y es que si por algo ha destacado esta reforma laboral ha sido por el daño gratuito que ha infligido al estatus laboral y social de las personas trabajadoras, sin que ello sirviese para corregir las ineficiencias de nuestro mercado de trabajo.

La retahíla de loables objetivos declarados en su exposición de motivos (crear empleo, reducir la dualidad del mercado laboral, mejorar la flexibilidad interna de las empresas...), pronto quedó reducida a la nada en la aplicación práctica de la reforma y en las estadísticas que desbarataban esos supuestos objetivos año tras año.

Para empezar, y como es lógico, abaratar, descausalizar y facilitar el despido, en plena recaída de la crisis, disparó la destrucción de empleo. No por casualidad, 2012 fue el segundo año de toda nuestra historia, solo por detrás de 2009, con la mayor pérdida de ocupados jamás registrada: casi ochocientos mil ocupados menos, a los que, en 2013, aun se sumaría medio millón más.

Cuando en 2014 nuestra economía, junto con la del resto de países europeos, salió de la recesión impulsada por las inyecciones monetarias del BCE, la mejora del tipo de cambio del euro frente al dólar y la caída de los precios del petróleo —cuestiones bastante ajenas a la reforma laboral—, volvimos a crear empleo: un empleo precario y mal pagado, gracias a una normativa que servía en bandeja a las empresas efectuar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, descolgarse de los convenios colectivos, confeccionarse un convenio de empresa 'al gusto', o valerse como se les antojara del empleo a tiempo parcial y las subcontrataciones a través de multiservicios y ETT. Resultado: aumentaban los excedentes de las empresas, mientras se hundían las rentas de las personas asalariadas y avanzaba la desigualdad social.

En medio de la paradoja en la que la reforma laboral nos había instalado, con más de dos millones y medio de trabajadores a los que tener un empleo ya no les aseguraba salir de pobreza y, a la vez, siendo una de las economías de la Europa occidental que crecía a mayor ritmo, irrumpió la pandemia. Una pandemia que, a pesar de haber dado lugar a la parálisis de la actividad más dura y prolongada que se pueda imaginar, ha ocasionado un 30% menos de pérdida de empleo que la que se contabilizó en 2012. La razón para nosotros es evidente: en esta ocasión, Gobierno e interlocutores sociales hemos optado por proteger el empleo a través del incentivo de los ERTE, prohibiendo los despidos. Pero tras este régimen extraordinario y coyuntural, aguarda de nuevo la reforma laboral y su apuesta por el despido como mecanismo de ajuste ante cualquier ralentización de la economía o la demanda.

Por eso, y por tantos otros aspectos absolutamente lesivos que se mantienen de esa reforma que arroja una discrecionalidad abusiva a las empresas, su derogación es urgente e imprescindible, además de un paso necesario para empezar a construir un marco de relaciones laborales innovador, eficiente y acorde al modelo económico que se quiere lograr con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia con el que, el propio Gobierno de España, pretende canalizar los nuevos fondos procedentes de Europa.

Resulta incomprensible que el Gobierno rebase el cumplimiento de sus compromisos, y parezca otorgar un derecho de veto a la patronal en el diálogo social, e incluso a determinados Ministerios. No olvidemos que los mismos que dicen que ahora no toca derogar la reforma laboral, son los mismos que, defendiendo la austeridad como receta a aplicar en la crisis de 2008, ahondaron y prolongaron dramáticamente sus consecuencias sobre las economías europeas; los mismos que justificaron la reforma de pensiones de 2013 como la solución a un déficit que no ha dejado de crecer; y los mismos que demonizaban la subida del salario mínimo por una supuesta hecatombe laboral que nunca se produjo.

Ahora toca, más que nunca, derogar esta reforma injusta, ineficaz y peligrosa, que sacraliza la combinación explosiva de empleo precario y despidos fáciles y baratos, y desde luego, impide que se pueda comenzar a articular el marco laboral equilibrado y moderno que España necesita.

Toca derogar esta reforma injusta, que sacraliza la combinación explosiva de empleo precario y despidos fáciles y baratos